

## **BUCUR OBOR S.A.**

Bucuresti, Soseaua Colentina nr. 2, sector 2

J40/365/1991, RO19

---

## **ADUNAREA GENERALA ORDINARA A ACTIONARILOR DIN DATA DE 28.04.2021/29.04.2021**

### **NOTA**

#### **privind punctele 8.a) si 8.b) ale ordinii de zi**

**I.** La punctul **8.a)** al ordinii de zi a Adunarii Generale Ordinare a actionarilor Bucur Obor S.A. este mentionata urmatoarea problema: „**8.a) Aprobarea Politicii de remunerare privind conducatorii Societatii.**”

Bucur Obor S.A. este persoana juridica romana, societate pe actiuni listata pe B.V.B., categoria Aero Premium, actiunile Societatii fiind tranzactionabile sub simbolul BUCU.

Consiliul de Administratie supune analizei si aprobarii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor Bucur Obor, in conformitate cu principiile de guvernanta corporativa pentru AeRO si cu prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, cu modificarile si completarile ulterioare („**Legea nr. 24/2017**”), Politica de remunerare a membrilor structurii de administrare si conducere intocmita in conformitate cu prevederile art. 92<sup>1</sup> din Legea nr. 24/2017 introduse prin Legea nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea si abrogarea unor acte normative, precum si pentru stabilirea unor masuri de punere in aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European si al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea si de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simpla, transparenta si standardizata si de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE si 2011/61/UE, precum si a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 si (UE) nr. 648/2012.

### **„POLITICA DE REMUNERARE PRIVIND CONDUCATORII SOCIETATII**

#### **1. Preambul**

Remuneratiile constau in toate formele de plati sau indemnizatii, in orice suma, inclusiv dobanda aferenta acesteia, achitata de catre Societate conducatorilor Bucur Obor in schimbul serviciilor profesionale prestate de catre aceste persoane.

## **BUCUR OBOR S.A.**

Bucuresti, Soseaua Colentina nr. 2, sector 2

J40/365/1991, RO19

---

Platile sau indemnizatiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a Societatii, generala si nediscretionara (de exemplu tichete de masa, contributia societatii la pilonul de pensii, acces la telefonia mobila, abonamente servicii medicale, prime de sarbatori si alte asemenea) sunt excluse din aceasta definitie a remuneratiilor.

Societatea este constituita sub forma unei societati pe actiuni si este administrata in sistem unitar, de catre un Consiliu de Administratie.

Politica de remunerare privind conducerii societatii Bucur Obor S.A. („**Bucur Obor**” sau **“Societateda”**) reflecta principiile aplicabile remuneratiilor:

- (i) membrilor Consiliului de Administratie al Societatii;
- (ii) membrilor Comitetelor Consultative din cadrul Consiliului de Administratie al Societatii si
- (iii) directorilor Societatii: Directorul general si directorii (adjuncti) carora li se deleaga conducerea Societatii de catre Consiliul de Administratie, in sensul Legii societatilor nr. 31/1990, republicata.

### **2. Scopul si principiile Politicii de remunerare**

Scopul Politicii de remunerare este acela de a stabili principiile si cadrul de remunerare a administratorilor si directorilor Bucur Obor, ce urmeaza a fi aplicate in cursul desfasurarii activitatii acestora in companie.

Politica de remunerare trebuie sa fie adevarata atragerii, recrutarii, pastrarii si motivarii de persoanelor abile, oneste si cu experienta vasta intr-un spectru larg de activitati in calitate de membri ai organelor de administrare si de conducere ale Societatii, in vederea asigurarii unei strategii complexe si de crestere a activitatii si, corespunzator, a asigurarii unor randamente crescute pentru actionari.

Toate remuneratiile care vor fi aprobatte in conformitate cu principiile prevazute de aceasta Politica de remunerare trebuie sa fie aliniate cu cele mai bune practici de piata, dar si cu strategia, obiectivele, valorile Societatii, interesele actionarilor si performanta activitatii.

Principiile care stau la baza oricarei decizii privind remunerarea sunt urmatoarele:

- competitivitatea pietei si cele mai bune practici;

## **BUCUR OBOR S.A.**

Bucuresti, Soseaua Colentina nr. 2, sector 2

J40/365/1991, RO19

---

- prevenirea situatiilor de conflict de interese;
- implicarea adevarata a actionarilor in stabilirea Politicii de remunerare si in monitorizarea implementarii acestora;
- sustenabilitate pe termen lung, in functie de performanta operationala a Societatii si a persoanei in cauza;
- remunerarea bazata pe competenta, performanta si responsabilitati;
- motivarea si recompensarea;
- proportionalitatea si adevarata cu dimensiunea, organizarea interna, natura si complexitatea activitatii Societatii;
- conformarea cu cerintele legale aplicabile si recomandarile B.V.B. de guvernanța corporativa.

In situatiile in care conducerii detin si actiuni emise de Societate, plata drepturilor acestora izvorate din calitatea de actionar nu sunt considerate remuneratie si nu se supun regulilor referitoare la remunerarea conducerilor.

### **3. Roluri si responsabilitati**

In cadrul Societatii este constituit un Comitet de Remunerare cu rol consultativ care are urmatoarele atributii:

- formuleaza propuneri Consiliului de Administratie in legatura cu politica de remunerare/recompensare (de ex. remuneratii fixe, tichete de masa, asigurari private de sanatate, abonamente sportive/culturale, scheme de recompensare functie de performante, Profit bonus, Employees Share Ownership Programme, Employees Stock Option Plan, planuri de pensii, indemnizatii de terminare anticipata a contractelor, diurne, cheltuieli de deplasare etc.) a directorilor, personalului Societatii si a membrilor Comitetelor Consultative;
- analizeaza si formuleaza propuneri Consiliului de Administratie privind politica generala in materia planurilor de cooptare/fidelizare a personalului Societatii (de tipul Profit bonus, Employees Share Ownership Programme, Employees Stock Option Plan), structurarea acestor programe si identificarea personalului Societatii indreptatit la acestea;
- verifica si revizuieste informatiile furnizate in legatura cu cele mentionate mai sus in Raportul anual al Consiliului de Administratie si, atunci cand este relevant, in adunarile generale ale actionarilor Societatii;
- intocmeste si revizuieste anual Declaratia privind politica de remunerare a Societatii;

## **BUCUR OBOR S.A.**

Bucuresti, Soseaua Colentina nr. 2, sector 2

J40/365/1991, RO19

---

- face propuneri privind obiectivele si criteriile de evaluare a performantelor, cu luarea in consideratie a alinierii adecvate a remuneratiilor cu indatoririle specifice, interesele pe termen lung ale actionarilor Societatii, strategia de dezvoltare a Societatii si obiectivele stabilite de Consiliul de Administratie;
- face propuneri Consiliului de Administratie, respectiv Directorului General, cu privire la remuneratiile individuale care sa fie atribuite directorilor, respectiv personalului Societatii, cu luarea in consideratie a compensatiilor totale obtinute de directori si personalul Societatii din celealte societati comerciale afiliate Societatii, daca este cazul, si asigurandu-se ca acestea sunt justificate in raport cu indatoririle specifice si situatia economica a Societatii si consecvente cu Politica de remunerare adoptata de Societate si cu rezultatele evaluarii performantelor angajatilor respectivi;
- face propuneri Consiliului de Administratie, respectiv Directorului general, cu privire la continutul si termenii adecvati ai contractelor de management ale directorilor, respectiv ai contractelor de munca ale personalului Societatii;
- asista Consiliul de Administratie la supravegherea procesului de respectare de catre Societate a prevederilor in vigoare referitoare la dezvaluirea aspectelor legate de remunerare (in particular politica de remunerare aplicata remuneratiilor individuale atribuite directorilor);
- face recomandari generale Directorului general cu privire la structura si nivelul remuneratiilor directorilor executivi;
- monitorizeaza nivelul si structura remuneratiilor directorilor, pe baza informatiilor adecvate care vor fi furnizate de directori;
- face propuneri privind remuneratiile si avantajele suplimentare cuvenite membrilor Consiliului de Administratie care desfasoara activitati specifice in cadrul Comitetelor Consultative.

Consiliul de Administratie are urmatoarele responsabilitati legate de remunerare:

- aproba si revizuieste Politica de remunerare pentru a asigura coerenta acesteia cu consideratiile privind guvernanta corporativa si cu cerintele legale;
- aproba remunerarea Directorului General si a celorlalți directori adjuncti;
- aproba remuneratia suplimentara pentru membrii Comitetelor Consultative.

Structura de remunerare este definita separat pentru Consiliul de Administratie si pentru conducerea executiva.

**BUCUR OBOR S.A.**

Bucuresti, Soseaua Colentina nr. 2, sector 2

J40/365/1991, RO19

---

**4. Remunerarea membrilor Consiliului de Administratie al Societatii**

Valoarea remuneratiei membrilor Consiliului de Administratie este aprobată anual de către Adunarea Generală Ordinată a acționarilor Bucur Obor, pentru activitatea din exercițiul financiar în curs.

Adunarea Generală Ordinată a acționarilor Societății aproba anual, de asemenea, limitele generale pentru orice remunerare suplimentară, dacă este cazul.

Remunerarea membrilor Consiliului de Administratie constă într-o remunerare lunată fixă stabilită în valoare netă printr-o hotărare expresa a Adunării Generale Ordinare a acționarilor, și este revizuită din cand în cand pentru a reflecta evoluția cursului leu-EUR/rata inflației.

Remuneratia administratorilor nu cuprinde o componentă variabilă și nu este diferențiată de la un administrator la altul în raport de funcția în cadrul organului de administrare.

Nu sunt considerate remunerări în sensul prezentei politici cheltuielile decontate de Societate și efectuate de administratori în interesul și în scopul exercitării mandatului de administrator.

Nu sunt prevăzute drepturi speciale de pensii și/sau alte beneficii pentru cazul pensionării anticipate.

Sunt prevăzute asigurări de răspundere profesională pentru membrii Consiliului de Administratie.

**5. Remunerarea membrilor Comitetelor Consultative din cadrul Consiliului de Administratie al Societatii**

Membrii Consiliului de Administratie care fac parte din Comitetele Consultative constituite în Societate au dreptul să primească o remunerare suplimentară pentru respectivă activitate, în limitele generale aprobată de Adunarea Generală Ordinată a acționarilor.

Remunerările suplimentare se stabilesc de către Consiliul de Administratie strict în limitele liniilor bugetare aprobată de Adunarea Generală Ordinată a acționarilor Societății.

## **BUCUR OBOR S.A.**

Bucuresti, Soseaua Colentina nr. 2, sector 2

J40/365/1991, RO19

---

Cel mai adesea, membrii Comitetelor Consultative din cadrul Consiliului nu sunt remunerati suplimentar pentru activitatea desfasurata in cadrul acestor comitete.

### **6. Remunerarea Directorului general si a directorilor adjuncti**

Remunerarea Directorului General si a directorilor adjuncti consta intr-o remuneratie lunara fixa, determinata pe baza serviciilor prestate si a responsabilitatii pozitiei, care se stabileste de catre Consiliul de Administratie in limitele bugetare aprobate de Adunarea Generala Ordinara a actionarilor Societatii.

Consiliul de administratie va asigura proportionalitatea remuneratiilor acordate cu responsabilitatile specifice functiilor de conducere, astfel incat sa se asigure o remunerare adevarata si responsabila, care sa asigure cresterea performantelor, in vederea cresterii valorii societatii, in beneficiul actionarilor sai.

Conducerea executiva poate sa primeasca anual bonusuri de performanta (bonusuri in bani, de regula), fixe sau variabile, determinate in corelatie directa cu performanta financiara anuala (de regula prin raportare la profitul net al Societatii) si alte criterii financiare si nefinanciare, cantitative si calitative, relevante pentru activitatea Societatii, dar si pentru asigurarea continuitatii conducerii Societatii.

Acordarea bonusurilor de performanta se face anual prin hotararea Consiliului de Administratie strict in limitele liniilor bugetare aprobate de Adunarea Generala Ordinara a actionarilor Societatii.

Intre componenta fixa si cea variabila a remuneratiei totale exista un echilibru adevarat si componenta fixa reprezinta un procent suficient de mare din totalul remuneratiei pentru a permite aplicarea unei politici cat se poate de flexibile privind componentelete variabile ale remuneratiei, care sa includa posibilitatea de a nu plati nicio componenta variabila a remuneratiei.

Nu sunt considerate remuneratii in sensul prezentei politici cheltuielile decontate de Societate si efectuate de directori in interesul si in scopul exercitarii mandatului de administrator.

Nu sunt prevazute drepturi speciale de pensii si/sau alte beneficii pentru cazul pensionarii anticipate.

**BUCUR OBOR S.A.**

Bucuresti, Soseaua Colentina nr. 2, sector 2

J40/365/1991, RO19

---

**7. Elemente privind contractele incheiate cu administratorii si directorii. Compensatii**

Pentru administratori se foloseste Contract de mandat; contractul cadru se aproba de catre Adunarea Generala a actionarilor Societatii.

Contractul de mandat se incheie pe o durata de 4 (patru) ani, conform duratei mandatului stabilita prin Actul constitutiv al Societatii. Prin exceptie, contractul administratorilor selectati in urma vacantarii unei pozitii de membru in Consiliu se va incheia doar pe durata ramasa din mandatul predecesorului acestuia.

Adunarea Generala a actionarilor poate revoca mandatul administratorului cu efect imediat.

Contractul de mandat va stipula o compensare pentru revocarea administratorului fara justa cauza egala cu echivalentul a 3 remuneratii lunare. Plata acestei compensatii se face in termen de 30 de zile de la data incetarii contractului.

De asemenea, Contractul de mandat prevede un termen de preaviz de 30 de zile calendaristice pentru situatia in care administratorul intentioneaza sa renunte la mandat.

Pentru Directorul general si directorii adjuncti numiti de Consiliul de Administratie se foloseste Contract de mandat („management”), care se aproba de catre Consiliul de Administratie al Societatii.

Contractul de management al Directorului General care este Presedinte al Consiliului de Administratie se incheie pe o durata egala cu durata mandatului de Presedinte al Consiliului de Administratie.

Consiliul de Administratie al Societatii poate revoca mandatul Directorului General cu efect imediat.

Contractul de management prevede o compensatie pentru revocarea Directorului general fara justa cauza egala cu echivalentul a 3 remuneratii lunare. Plata acestei compensatii se face in termen de 30 de zile de la data incetarii contractului.

## **BUCUR OBOR S.A.**

Bucuresti, Soseaua Colentina nr. 2, sector 2

J40/365/1991, RO19

---

De asemenea, Contractul de management prevede un termen de preaviz de 30 de zile calendaristice pentru situatia in care Directorul general intentioneaza sa renunte la mandat.

Prevederi similare se aplica si contractelor directorilor adjuncti. Contractele directorilor adjuncti se incheie pe o durata de cel mult 4 ani, care poate fi reinnoita.

### **8. Raportari privind remunerarea conducerilor Societatii**

Raportarea anuala a informatiilor privind remunerarea se face prin intermediul situatiilor financiare anuale si a Raportului anual al Consiliului de Administratie, care contine a) o sectiune in care sunt descrise veniturile totale ale membrilor Consiliului de Administratie si ale Directorului general si directorilor adjuncti aferente exercitiului financial respectiv, valoarea totala a tuturor bonusurilor sau oricaror compensatii variabile, precum si principiile pentru calcularea veniturilor mentionate si b) o Declaratie privind aplicarea Politicii de remunerare a conducerilor Societatii pentru anul de raportare.

Consiliul de Administratie va pregati un Raport privind remunerarea conducerilor Societatii pentru anul de raportare, avand continutul prescris de lege, pe care il va supune aprobarii Adunarii Generale Ordinare anuale a actionarilor, opinia actionarilor avand un caracter consultativ. Societatea va explica in urmatorul raport modul in care a fost luat in considerare votul adunarii generale.

### **9. Dispozitii finale**

Politica de remunerare privind conducerii poate fi revizuita si/sau actualizata ori de cate ori este necesar si, in orice caz, cel putin o data la 4 ani, cu votul Adunarii Generale Ordinare a actionarilor.

Politica de remunerare privind conducerii si Raportul privind remunerarea conducerilor Societatii vor fi disponibile pe site-ul Societatii cu respectarea cerintelor stabilite de lege.

Prezenta Politica de remunerare a fost aprobată de Consiliul de Administratie al Bucur Obor la data de 24.03.2021 si va fi supusa aprobarii Adunarii Generale Ordinare a actionarilor convocata in 28/29.04.2021.”

**BUCUR OBOR S.A.**

Bucuresti, Soseaua Colentina nr. 2, sector 2  
J40/365/1991, RO19

---

**II. La punctul 8.b) al ordinii de zi a Adunarii Generale Ordinare a actionarilor Bucur Obor S.A. este mentionata urmatoarea problematica: „8.b) Aprobarea remuneratiei si a limitelor generale ale remuneratiilor suplimentare ale membrilor Consiliului de Administratie pentru exercitiul financiar 2021.”**

Consiliul de Administratie supune analizei si aprobarii Adunarii Generale Ordinare a actionarilor, in conformitate cu prevederile art. 111 alin. (2) lit. c), art. 153<sup>18</sup> din Legea nr. 31/1990, republicata, art. 18 din Actul Constitutiv al Societatii si Politica de remunerare privind conducatorii Societatii, urmatoarele propuneri privind remunerarea administratorilor Societatii:

- In ceea ce priveste remuneratia lunara aferenta anului 2021: coonsolidarea indemnizatiei de baza cuvenita membrilor Consiliului de Administratie in suma neta de **4.900 RON/persoana/luna** („*Indemnizatia de baza*”) – anterior 4.800 RON/persoana/luna.
- Limitele generale ale remuneratiilor suplimentare pentru administratori sa fie zero RON. In consecinta, activitatea administratorilor in Comitetele Consultative se va desfasura neremunerat.
- Nu au fost propuse si bugetate indemnizatii suplimentare sau alte sume pentru administratorii Societatii.

**Societatea BUCUR OBOR S.A.**

**Director General - Presedinte Consiliul de Administratie**

**Cristinel-Ionel ROTARU**

